



Ich arbeite im
Stundenlohn.
Meine gesetzlichen
Rechte.

UNIA

Einleitung	6
Flexible Arbeitsformen	9
Arbeitsplanung	13
Ferien	15
Feiertage	19
Mutterschaftsurlaub	21
Krankheit	25
Unfall	31
Invalidität	33
Pensionierung	35
Kündigung	39
Arbeitszeitschwankungen	41
Arbeitslosigkeit	45
Forderungen der Unia	47

Arbeit im Stunden-
lohn nimmt massiv
zu, die Zeche
zahlen die Arbeit-
nehmenden!

Oftmals höhlen diese flexiblen Arbeitsformen die Rechte der Arbeitnehmenden aus. Die Unia setzt sich als Vertreterin der Arbeitnehmenden dagegen ein.

Immer seltener ist die Arbeitszeit im Arbeitsvertrag klar geregelt. Immer öfter stellen Arbeitgeber ihre Angestellten im Stundenlohn an. Sie garantieren somit keine wöchentliche oder monatliche Mindestarbeitszeit, weshalb Ende Monat nicht immer derselbe Betrag auf dem Lohnkonto eintrifft. Das Einkommen hängt von der Anzahl geleisteter Stunden ab und kann von Monat zu Monat stark schwanken. Der Lohn hängt somit weitgehend von den wirtschaftlichen Bedürfnissen des Arbeitgebers ab. Wie sollen Arbeitnehmende so ihre fixen Lebenshaltungskosten wie Miete oder Krankenkasse bezahlen?

Die Flexibilisierung der Arbeitszeit betrifft alle Branchen. Flexibilität kann für Arbeitnehmende positive Aspekte haben (z. B. Gleitarbeitszeit oder Zeitautonomie). Für viele Arbeitnehmende bringt sie jedoch negative Auswirkungen mit sich, denn es handelt sich oft um einseitige Flexibilität. Hauptsächlich bestimmt der Arbeitgeber die Arbeitszeit. Folglich profitiert auch vor allem er von solchen Situationen. Die Arbeitnehmenden dagegen können ihr Leben längerfristig kaum mehr planen. Berufs- und Privatleben unter einen Hut zu bringen, wird zum Balanceakt.





Welche Vertragsarten gibt es für Arbeit im Stundenlohn?



Die Unia fordert, dass jeder Arbeitsvertrag eine bestimmte Anzahl wöchentlicher oder zumindest monatlicher Arbeitsstunden festlegt. Zudem sollen auch Teilzeitangestellte die Arbeitsstunden, die über die vereinbarte Arbeitszeit hinausgehen, entweder mit einem Zuschlag von 25% ausbezahlt erhalten oder kompensieren können.

Fallbeispiel 1

Aushilfs- und Gelegenheitsarbeitsverträge, Verträge im Stundenlohn, Bedarfsarbeitsverträge

In diesen Verträgen garantiert der Arbeitgeber weder eine bestimmte Anzahl Arbeitsstunden noch einen klar definierten Einsatzplan. Selbst das Auszahlen eines fixen Grundlohns bleibt für den Arbeitnehmer eine stete Unsicherheit. Nicht einmal das Bereitstellen von Arbeit wird garantiert. Einsatzzeiten und Löhne können deshalb von Monat zu Monat variieren. In den meisten Fällen sind diese Verträge nichts anderes als Verträge für Arbeit auf Abruf.

Fallbeispiel 2

Teilzeitverträge mit variablen Arbeitszeiten

Diese Verträge sehen eine durchschnittliche wöchentliche, monatliche oder eventuell auch jährliche Arbeitszeit vor – ohne Garantie auf Arbeit und ohne Garantie, dass diese durchschnittliche Gesamtarbeitszeit erreicht wird. Dies bedeutet, dass die Arbeitnehmenden je nach Bedürfnis des Betriebes in gewissen Monaten Vollzeit arbeiten müssen und in anderen Monaten wiederum überhaupt nicht. Der Lohn ist von der Anzahl effektiv geleisteter Arbeitsstunden abhängig, schwankt also von Monat zu Monat. Meistens können die Arbeitnehmenden nicht mitbestimmen, wie viel sie arbeiten. Sie haben auch keinen Einfluss darauf, wann sie frei erhalten, zum Beispiel um die enorme Anzahl Stunden zu kompensieren, die sie vorgearbeitet haben. In den meisten Fällen sind auch diese Verträge nichts anderes als Verträge für Arbeit auf Abruf!

Fallbeispiel 3

Feste Teil- oder Vollzeitverträge mit nicht eingehaltenen Arbeitszeiten

Obwohl sie einen fixen Lohn garantieren, sind diese Verträge problematisch,

- wenn die Arbeitnehmenden systematisch weniger als die vertraglich vorgesehene Anzahl Stunden arbeiten können. Dies verursacht Stress;
- wenn die Arbeitnehmenden mehr als vorgesehen arbeiten müssen. Die Überstunden werden oftmals nicht ausbezahlt, sondern können später kompensiert werden. Bei der Festlegung des Zeitpunkts überwiegen wiederum die Interessen des Arbeitgebers.

Wissenswertes:

Ihr Arbeitgeber ist gesetzlich verpflichtet, Sie spätestens einen Monat nach Stellenantritt in schriftlicher Form über Lohn und wöchentliche Arbeitszeit zu informieren. Die Stunden, die ohne Verschulden des Arbeitnehmers nicht gearbeitet werden konnten, müssen bei einer Kündigung nicht nachgeholt werden. Der Arbeitgeber kann im Falle einer Kündigung auch nicht den Lohn kürzen.

Welches sind meine Rechte, wenn ich im Stundenlohn oder auf Abruf arbeite?



Die Unia fordert, dass der Minusstundensaldo periodisch, mindestens einmal pro Jahr, auf null gestellt wird. Arbeitspläne sollen zudem drei Wochen im Voraus bekannt gegeben werden, und Arbeitnehmende, deren Arbeitspläne kurzfristig geändert werden, sollen Lohnzuschläge erhalten.

Wann muss ich meine Arbeitszeiten erhalten?

Gemäss Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz (Art. 69 Abs. 1 ArGV1) sind die Arbeitszeiten in der Regel mindestens **zwei Wochen im Voraus** bekannt zu geben. Die Arbeitszeiten sollten nur ausnahmsweise und nur in Notfällen geändert werden.

Bestehen Sie auf Ihre Rechte! Verlangen Sie die Bekanntgabe der Arbeitszeiten mindestens zwei Wochen im Voraus!

Erhalte ich Lohn, wenn mich mein Arbeitgeber nach Hause schickt?

Wenn Sie im Arbeitsplan eingeteilt sind und Ihr Arbeitgeber dennoch auf Ihren Arbeitseinsatz verzichtet, haben Sie trotzdem Anspruch auf Ihren Lohn. Das gilt auch für den Fall, dass er Sie mangels Arbeit früher als vorgesehen nach Hause schickt.

Habe ich Anspruch auf bezahlte Ferien?



Die Unia fordert, dass die Ferienentschädigung der Arbeitnehmenden im Stundenlohn zum Zeitpunkt des Ferienbezugs bezahlt wird.

Wenn Sie im Stundenlohn bezahlt werden, erhalten Sie während Ihrer Ferien keinen Lohn. Zu Ihrem Stundenlohn muss jedoch ein Ferienzuschlag dazugerechnet werden. Ihr Arbeitgeber muss Ihnen also zusätzlich zum Basisstundenlohn folgenden Zuschlag bezahlen:

- + 8,33% bei einem Anspruch auf vier Wochen
- + 10,64% bei einem Anspruch auf fünf Wochen Ferien

Ihr Arbeitgeber darf Ihre Ferienentschädigung nicht direkt in den Stundenlohn einbauen. Ihr Vertrag und Ihre Lohnabrechnung müssen zwingend wie folgt aufgeteilt sein:

Stundenlohn brutto	Fr. 22.90
Ferienentschädigung 8,33%	Fr. 1.91
Total	Fr. 24.81

Die Ferien sollten zum Zeitpunkt des Bezugs bezahlt werden!

Bei unregelmässiger Arbeitszeit im Stundenlohn ist es zulässig, die Ferien durch einen Lohnzuschlag abzugelten. Die Arbeitnehmenden erhalten ihre Ferienentschädigung in diesem Fall monatlich ausbezahlt. Eigentlich sollten sie dieses Geld für die Ferien beiseitelegen. Die Realität sieht anders aus. Die Gründe dafür liegen auf der Hand: Bei den oft tiefen Löhnen wird alles Geld gebraucht, um bis Ende Monat über die Runden zu kommen.

Folglich machen viele Arbeitnehmende im Stundenlohn weniger Ferien als ihre Kolleginnen und Kollegen mit festem Monatslohn. Dabei würden gerade Arbeitnehmende im Stundenlohn genügend Erholung brauchen, denn die Ungewissheit, wie der nächste Lohn aussieht, führt zu zusätzlichem Stress.

Ferien: ein Recht der Arbeitnehmenden, eine Pflicht der Arbeitgeber

Auch für die Angestellten im Stundenlohn müssen die Arbeitgeber Ferien einplanen. Während dieses Zeitraums stehen die Arbeitnehmenden dem Arbeitgeber nicht zur Verfügung. Die Ferien dienen dem Gesundheitsschutz der Arbeitnehmenden. Sie müssen sich erholen können. Selbst wenn die Ferien also mit einem Stundenlohnzuschlag abgegolten werden, **sind die Arbeitgeber verpflichtet, darauf zu achten, dass ihre Arbeitnehmenden regelmässig Ferien beziehen.**

Wissenswertes:

Wenn der Arbeitgeber die nötigen Schritte nicht unternommen hat, damit der Arbeitnehmende seine Ferien auch wirklich beziehen kann, darf der Arbeitnehmende bei der Kündigung des Arbeitsverhältnisses verlangen, dass die Ferien nochmals vollumfänglich bezahlt werden. Die Unia kann Sie bei der Einforderung dieses Rechts unterstützen.

Habe ich Anspruch auf bezahlte Feiertage?



Die Unia kämpft dafür,
dass Arbeitnehmende
im Stundenlohn einen
Zuschlag von 2,27 % pro
Stunde als Feiertags-
entschädigung erhalten.

Der Anspruch auf eine Feiertagsentschädigung für das Personal im Stundenlohn ist nicht immer garantiert. Wenn Arbeitnehmende jedoch an fixen Tagen arbeiten, haben sie einen Anspruch auf einen bezahlten Feiertag, wenn dieser auf den fixen Arbeitstag fällt.

Wissenswertes:

In der Schweiz werden die gesetzlichen Feiertage und die Tage, die wie gesetzliche Feiertage behandelt werden, mit Ausnahme des 1. August, durch die Kantone bestimmt. Der Neujahrstag, die Auffahrt und der Weihnachtstag sind die einzigen Feiertage, die in allen Kantonen als gesetzliche Feiertage gelten. Die gesetzlichen Feiertage finden Sie auf der Website des jeweiligen Kantons.

Habe ich Anspruch auf einen bezahlten Mutterschaftsurlaub?



Auch wenn Sie im Stundenlohn arbeiten, haben Sie nach der Geburt Anspruch auf einen **bezahlten Mutterschaftsurlaub von 14 Wochen**, unter der Bedingung, dass Sie

- in den neun Monaten vor der Geburt AHV-Beiträge bezahlt haben und
- in dieser Zeit während mindestens fünf Monaten berufstätig waren.

Sie erhalten 80% Ihres Durchschnittslohns.

Wissenswertes:
Die meisten GAV sehen einen längeren Mutterschaftsurlaub und/oder eine höhere Lohndeckung vor.

Schwangere Frauen und stillende Mütter genießen einen besonderen Schutz. Sie dürfen beispielsweise während der ganzen Schwangerschaft und in den **16 Wochen nach der Geburt nicht entlassen werden.**

Zudem dürfen sie von den Arbeitgebern ab dem 6. Schwangerschaftsmonat nicht länger als vier Stunden pro Tag für Arbeit eingesetzt werden, bei der sie stehen müssen; für die verbleibende Zeit muss ihnen Arbeit angeboten werden, bei der sie sitzen können. Ist der Arbeitgeber nicht in der Lage, eine gleichwertige Arbeit anzubieten, die im Sitzen erledigt werden kann, hat die Arbeitnehmerin das Recht, zu Hause zu bleiben und für die Stunden, die die vier Stunden Arbeit im Stehen übersteigen, 80% ihres Durchschnittslohns zu beziehen.



Was geschieht, wenn ich krank werde?



Die Unia kämpft für eine obligatorische Erwerbsausfallversicherung bei Krankheit für alle Arbeitnehmenden.

Fallbeispiel 1

Ihr Arbeitgeber hat eine Erwerbsausfallversicherung für Krankheit abgeschlossen

Sie sind demzufolge abgesichert.

Sie haben grundsätzlich Anspruch auf:

- 80% Ihres Lohns während maximal 720 beziehungsweise 730 Tagen innerhalb von 900 Tagen.
- Die Entschädigung entspricht 80% Ihres durchschnittlichen Verdienstes der letzten zwölf Monate.
- Die Prämie für die Krankentaggeldversicherung wird in der Regel zu gleichen Teilen von Ihrem Arbeitgeber und Ihnen selbst bezahlt.

Um zu wissen, ob und in welchem Umfang Sie gegen Erwerbsausfall infolge Krankheit versichert sind, müssen Sie in Ihrem Vertrag und in Ihrer Lohnabrechnung nachsehen.

Zur Veranschaulichung dient das folgende Lohnabrechnungsbeispiel:

Stundenlohn brutto:	Fr. 22.90
Ferienentschädigung 8,33%	Fr. 1.91
Feiertagsentschädigung 2,27%*	Fr. 0.52
Total Stundenlohn brutto	Fr. 25.33

Abzüge:	
AHV/IV/EO-Abzug 5,125%	Fr. 1.25
ALV-Abzug 1,1%	Fr. 0.28
Prämie Krankentaggeld 1,3%**	Fr. 0.33
Stundenlohn netto	Fr. 23.42

* Forderung der Unia

** Der Abzug (Lohnprozente) kann je nach Versicherung variieren.

Fallbeispiel 2

Ihr Arbeitgeber hat keine Erwerbsausfallversicherung für Krankheit abgeschlossen

Sie sind deshalb nur teilweise abgedeckt.

Vorausgesetzt, dass Ihr Vertrag länger als drei Monate gedauert hat oder für mehr als drei Monate abgeschlossen wurde, haben Sie Anspruch auf den vollen Lohn (100%), jedoch nur während einer sehr beschränkten Zeit. Die Zeitdauer hängt von Ihren Dienstjahren ab, der Erwerbsausfall wird aufgrund Ihres durchschnittlich bezogenen Lohnes der letzten zwölf Monate berechnet.

Die Lohnfortzahlung bei Krankheit erfolgt über mindestens:

- im 1. Jahr: drei Wochen
- im 2. Jahr: einen Monat
- im 3. und im 4. Jahr: zwei Monate
- vom 5. bis zum beendigten 9. Jahr: drei Monate

Der Lohnanspruch steigt mit der Anzahl Dienstjahre. Die Angaben entsprechen der Berner Skala, die Lohnfortzahlung nach Basler oder Zürcher Skala kann leicht abweichen.



Wissenswertes:

Ihr Arbeitgeber kann Ihnen die Lohnfortzahlung während des Arbeitsausfalls nicht verweigern, auch nicht unter dem Vorwand, er hätte Sie ohnehin nicht mehr beschäftigen wollen. Und noch weniger kann er Sie zwingen, während Ihres Arbeitsausfalls Ferien zu beziehen. Dasselbe gilt auch bei unfallbedingter Abwesenheit.

Was geschieht,
wenn ich einen
Unfall habe?



Bei Arbeitsunfähigkeit infolge Unfall kommen folgende Grundsätze zur Anwendung:

Gegen Unfälle am Arbeitsplatz und auf dem Arbeitsweg sind Arbeitnehmende obligatorisch über den Arbeitgeber versichert. Wenn Sie mindestens acht Stunden wöchentlich arbeiten, sind Sie über den Arbeitgeber auch gegen Nichtbetriebsunfälle versichert.

Wenn Sie weniger als acht Stunden pro Woche arbeiten, sollten Sie Nichtberufsunfälle bei Ihrer Krankenversicherung einschliessen.

**Sparen Sie nicht bei dieser Ausgabe,
denn es lohnt sich nicht!**

Was geschieht, wenn ich invalid werde?



Beträgt Ihr Invaliditätsgrad 40% oder mehr, haben Sie Anspruch auf eine **IV-Rente**.

Sie haben ebenfalls Anspruch auf eine Invalidenrente Ihrer **Pensionskasse**, vorausgesetzt Sie haben Beiträge in die **2. Säule (BVG)** entrichtet. Dazu muss Ihr Bruttomindestjahreslohn beim gleichen Arbeitgeber Fr. 21 330.– (2019) betragen. Erst ab diesem Grenzbetrag sind Beiträge obligatorisch.

Bedingungen für den Bezug einer BVG-Invalidenrente siehe Seite 36.

Was geschieht bei meiner Pensionierung?



AHV, 1. Säule

Sie sind **obligatorisch bei der AHV** versichert. Der Anspruch auf eine Altersrente beginnt für Frauen mit dem zurückgelegten 64. Altersjahr und für Männer mit dem zurückgelegten 65. Altersjahr. Die Höhe der Rente hängt von der Anzahl Ihrer Beitragsjahre sowie von Ihrem Einkommen ab.

Wissenswertes:

Achten Sie darauf, dass Sie keine fehlenden AHV-Beitragsjahre haben. Das kann zum Beispiel geschehen, wenn Sie Ihre Berufstätigkeit aufgeben, um sich der Kindererziehung (Betreuungsgutschriften!) zu widmen, oder wenn Sie eine Zusatzausbildung absolvieren.

BVG, 2. Säule

Sie haben ebenfalls Anspruch auf eine BVG-Rente Ihrer Pensionskasse, vorausgesetzt Sie haben Beiträge in die 2. Säule entrichtet. Dazu muss Ihr Bruttomindestjahreslohn beim gleichen Arbeitgeber Fr. 21 330.– (2019) betragen. Ab dieser Einkommenshöhe sind Beiträge obligatorisch. Der Arbeitgeber hat mindestens die Hälfte der Beiträge zu bezahlen. Wenn Ihr Einkommen stark schwankt, wird die Pensionskasse in der Regel warten, bis Sie die Einkommenshöhe von Fr. 21 330.– erreicht haben, und ab dann Beiträge einziehen. Es sei denn, das Einkommen von über Fr. 21 330.– sei bereits zu Beginn des Arbeitsverhältnisses vereinbart worden. In diesem Falle sind die BVG-Beiträge ab Beginn zu bezahlen.



Wissenswertes:

Setzen Sie sich dafür ein, dass Sie einer Vorsorgeeinrichtung angeschlossen werden, sonst besteht die Gefahr, dass Sie bei der Pensionierung oder bei Invalidität in finanzielle Schwierigkeiten geraten. Die BVG-Beiträge sind hoch. Es ist jedoch eine Investition, die Ihnen bei der Pensionierung oder im Fall von Invalidität ein angemessenes Einkommen sichert.

Kann mich mein
Arbeitgeber fristlos
entlassen, indem
er mich einfach nicht
mehr kontaktiert?

Wenn Sie im Stundenlohn bezahlt werden und einen unbefristeten Arbeitsvertrag haben, gelten die ordentlichen vertraglichen Kündigungsfristen. Ein Arbeitgeber darf Ihnen deshalb nicht von einem Tag auf den andern keine Arbeit mehr geben. Umgekehrt dürfen Arbeitnehmende ebenfalls nicht von einem Tag auf den andern ihre Stelle aufgeben! Wenn im Arbeitsvertrag oder im GAV nichts anderes festgelegt ist, muss die kündigende Person (Arbeitgeber und Arbeitnehmende gleichermaßen) folgende Kündigungsfristen einhalten:

- in der Probezeit: sieben Tage
- im 1. Dienstjahr: einen Monat, auf Ende eines Monats
- vom 2. bis zum 9. Dienstjahr: zwei Monate, auf Ende eines Monats
- nach dem 9. Dienstjahr: drei Monate, auf Ende eines Monats

Wissenswertes:
Während der Kündigungsfrist haben Sie Anrecht auf Ihren Lohn (Durchschnitt der letzten zwölf Monate), selbst wenn Sie nicht arbeiten müssen.

Was tun, wenn meine Arbeitsstunden abnehmen?



Fallbeispiel 1

Sie haben bisher relativ regelmässig gearbeitet

Wenn Ihr Arbeitsvertrag noch besteht und Ihnen Ihr Arbeitgeber nach einer gewissen Zeit regelmässiger Beschäftigung plötzlich keine Arbeit mehr gibt, haben Sie das Recht, sich arbeitslos zu melden. So können Sie den temporären Verdienstausschlag ausgleichen, auch wenn Sie Ihren Arbeitsvertrag nicht gekündigt haben. Dies ist jedoch nur möglich, sofern Ihre Arbeitszeit relativ regelmässig war, d. h. nie stärker geschwankt hat als $\pm 10\%$ in den letzten sechs Monaten oder $\pm 20\%$ in den letzten zwölf Monaten.

Wissenswertes:

Ihre Arbeitszeit sollte so regelmässig wie möglich sein. Wenn sie stark schwankt, verlieren Sie unter Umständen den Anspruch auf Leistungen der Arbeitslosenkasse. Fordern Sie deshalb möglichst regelmässige Arbeitszeiten!

Ein Beispiel:

- Sie haben während sechs Monaten durchschnittlich 30 Stunden pro Woche gearbeitet, und
- die Schwankungen Ihrer Arbeitszeit von $\pm 10\%$ entsprechen 27 bis 33 Stunden pro Woche.

Wenn Ihr Arbeitgeber Sie in der Folge nur noch für 10 Stunden pro Woche beschäftigt, können Sie sich bei der Arbeitslosenkasse anmelden, um den Lohnausfall für die fehlenden Stunden auszugleichen (Differenz zwischen der effektiv gearbeiteten Zeit und der üblichen Arbeitszeit).

Achtung: Betragen die Schwankungen im Verlaufe der letzten sechs Monate mehr als 10% (wenn Sie also einmal weniger als 27 Stunden oder mehr als 33 Stunden gearbeitet haben), verlieren Sie den Anspruch auf Leistungen der Arbeitslosenkasse.

Fallbeispiel 2

Sie haben bisher unregelmässig gearbeitet

Wenn Ihre Arbeitszeiten stark schwanken und Ihr Arbeitgeber Sie beispielsweise nicht mehr oder viel weniger einsetzt, müssen Sie schriftlich von ihm verlangen, dass er Ihnen Arbeit gibt. Verweigert er dies, fordern Sie die Bezahlung des Durchschnittslohns, den Sie in den letzten zwölf Monaten erzielt haben. Lassen Sie sich von der Unia bei den einzuleitenden Schritten helfen. Sie müssen weder die Abnahme noch das gänzliche Wegfallen von Arbeit akzeptieren. Der Arbeitgeber darf Ihnen nicht zugewiesene Arbeitsstunden auch nicht vom Feriensaldo abziehen.

Wissenswertes:
Kommt Ihr Arbeitgeber Ihrer Forderung nicht nach, können Sie unter Einhaltung der Kündigungsfrist kündigen und sich arbeitslos melden. Ziehen Sie vorher die Unia bei, um zu überprüfen, ob Sie wirklich Anspruch auf Leistungen der Arbeitslosenkasse haben.

Habe ich Ansprüche
auf Arbeitslosen-
entschädigung bei
Vertragskündigung?

Wenn Sie oder Ihr Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis gekündigt haben, müssen Sie sich sofort bei der regionalen Arbeitsvermittlung (RAV) Ihrer Regio als arbeitslos anmelden. Sind die Voraussetzungen erfüllt, erhalten Sie Entschädigungen, die 70% oder 80% Ihres Durchschnittslohns der letzten sechs oder zwölf Monate Ihrer Berufstätigkeit entsprechen. Wenn Sie eine Arbeitslosenkasse brauchen, wenden Sie sich an die Unia-Arbeitslosenkasse.

Während der Kündigungsfrist muss Ihr Arbeitgeber Ihnen weiterhin Arbeit geben. Umgekehrt sind Sie verpflichtet, ihm Ihre Dienste zu offerieren. Wenn er Sie von der Arbeitspflicht befreit oder Ihnen einfach keine Arbeit mehr gibt, ist er trotzdem verpflichtet, Ihnen den Lohn zu bezahlen, der Ihrem Durchschnittseinkommen der letzten zwölf Monate entspricht.

1. Die Unia fordert, dass jeder Vertrag eine bestimmte Anzahl wöchentlicher oder zumindest monatlicher Arbeitsstunden enthält.
2. Die Unia kämpft dafür, dass Arbeitnehmende im Stundenlohn einen Zuschlag von 2,27 % pro Stunde als Feiertagsentschädigung erhalten.
3. Die Unia fordert, dass auch Teilzeitangestellte die Arbeitsstunden, die über die vereinbarte Arbeitszeit hinausgehen, entweder mit einem Zuschlag von 25 % ausbezahlt erhalten oder kompensieren können.
4. Die Unia kämpft für eine obligatorische Erwerbsausfallversicherung bei Krankheit für alle Arbeitnehmenden.
5. Die Unia fordert, dass die Arbeitspläne drei Wochen im Voraus bekannt gegeben werden.

6. Die Unia fordert, dass Arbeitnehmende, deren Arbeitspläne kurzfristig geändert werden, Lohnzuschläge erhalten.
7. Die Unia fordert, dass die in den Arbeitsplänen vorgesehenen Stunden vom Arbeitgeber bezahlt werden, auch wenn der Arbeitgeber auf die Arbeitsleistung verzichtet.
8. Die Unia fordert zudem: Wenn die Arbeitnehmenden ohne eigenes Verschulden weniger arbeiten können, als im Arbeitsvertrag vorgesehen, dann müssen ihre Fehlstunden periodisch – zumindest einmal pro Jahr – gestrichen werden.
9. Die Unia fordert, dass die Ferientenschädigung der Arbeitnehmenden im Stundenlohn zum Zeitpunkt des Ferienbezugs bezahlt wird.

**Die Unia kämpft für
sichere und geregelte
Arbeitsbedingungen!**

Für unsere Rechte und unsere Würde!

Auch wenn Sie im Stundenlohn angestellt sind, haben Sie Anspruch auf korrekte Arbeitsbedingungen. Die Gewerkschaft Unia hilft Ihnen, dass Sie zu Ihrem Recht kommen. Die Unia ist mit ihren 200 000 Mitgliedern und ihren zahlreichen Sekretariaten die stärkste gewerkschaftliche Kraft der Schweiz. Sie steht im Dienste aller Arbeitnehmenden, unabhängig von Herkunft und Beruf.

Die Unia bietet den Mitgliedern folgende Vorteile:

- **unentgeltlichen Rechtsschutz und unentgeltliche Rechtsberatung bei Entlassung, Konflikten mit dem Arbeitgeber oder im Zusammenhang mit Sozialversicherungen**
- **regelmässige Informationen durch unsere Gewerkschaftszeitungen**
- **finanzielle Unterstützung für die Weiterbildung und unentgeltliche Kurse**
- **Ermässigung auf Ferien- und Freizeitaktivitäten in den Unia-Hotels und -Ferienhäusern**
- **gemeinsamer Einsatz für die Verbesserung Ihrer Arbeitsbedingungen**

**Für mehr Informationen und einen Online-Beitritt:
www.unia.ch**

Bitte beachten Sie, dass in Branchen mit Gesamtarbeitsverträgen massiv abweichende, meist viel bessere Bestimmungen gelten.

Die Unia-Sekretariate können rasch Auskunft dazu geben, ob es in einer bestimmten Branche einen Gesamtarbeitsvertrag gibt, und näher über die einschlägigen Bestimmungen über Stundenlöhne informieren.

Herausgeberin:
Unia Zentralsekretariat
Weltpoststrasse 20
Postfach 272
CH-3000 Bern 15

Diese Broschüre ist in
verschiedenen Sprachen erhältlich.
2. Fassung. September 2019

Die Unia ganz in Ihrer Nähe

Probleme am Arbeitsplatz? Brauchen Sie mehr Informationen?
Die Unia ist in der ganzen Schweiz mit 90 Sekretariaten vertreten.

Bern/Oberaargau-Emmental

T 031 385 22 22

bern@unia.ch

Ostschweiz-Graubünden

T 0848 750 751

ostschweiz-graubuenden@unia.ch

Berner Oberland

T 033 225 30 20

thun@unia.ch

Ticino

T 091 910 50 70

ticino@unia.ch

Biel-Seeland/Solothurn

T 032 329 33 33

biel@unia.ch

Transjurane

T 0848 42 16 00

transjurane@unia.ch

Fribourg

T 026 347 31 31

fribourg@unia.ch

Vaud

T 0848 606 606

vaud@unia.ch

Genève

T 0848 94 91 20

geneve@unia.ch

Valais

T 027 606 60 00

valais@unia.ch

Neuchâtel

T 0848 20 30 90

neuchatel@unia.ch

Zentralschweiz

T 041 249 93 00

zentralschweiz@unia.ch

Aargau-Nordwestschweiz

T 0848 11 33 44

aargau-nordwestschweiz@unia.ch

Zürich-Schaffhausen

T 0848 11 33 22 t

zuerich-schaffhausen@unia.ch

Die Unia in Ihrer Nähe finden Sie auch online: www.unia.ch/regionen